

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia juga diartikan sebagai faktor yang sangat berperan dalam organisasi dalam memberikan pelayanan publik. Sesungguhnya keberadaan sumber daya manusia itu sendiri adalah merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih ada dalam diri, hal tersebutlah yang perlu digali dan dikembangkan agar nantinya dapat dimanfaatkan sebaik baiknya bagi kinerja organisasi (Marshanda, 2023).

Menurut Hasibuan (2018), Manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam tiap kegiatan organisasi, karena manusia dapat berperan sebagai perencana, pelaku, penemu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meski alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut begitu canggih. karyawan yang merupakan elemen penting didalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses oprasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada aparatur negara. Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan aparatur pemerintahan kepada masyarakat adalah PT. Pertamina Persero.

PT. Pertamina Persero merupakan perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia. "Persero" adalah singkatan dari "perseroan terbatas, yang menunjukkan bahwa perusahaan ini adalah badan hukum yang terbatas dan dimiliki oleh negara atau pemerintah. Pertamina adalah perusahaan pelat merah atau badan usaha milik negara (BUMN) yang beroperasi di sektor minyak dan gas bumi. Hal ini berarti pemerintah memiliki kendali atas perusahaan ini dan dapat menggunakan Pertamina sebagai alat untuk mengelola sumber daya energi nasional serta mendukung tujuan ekonomi dan energi negara.

Banyak perusahaan dan instansi pemerintahan yang melibatkan tenaga kerja yang diikuti dengan risiko pekerjaan yang tinggi. Salah satu instansi dengan risiko pekerjaan yang tinggi adalah Pertamina. Pertamina sendiri memiliki berbagai kegiatan operasional, termasuk eksplorasi, produksi, pengolahan, dan distribusi minyak dan gas bumi. Perusahaan ini juga terlibat dalam sektor-sektor terkait seperti petrokimia dan energi baru dan terbarukan. Sebagai perusahaan milik negara, Pertamina memiliki tanggung jawab untuk memastikan pasokan energi yang stabil dan berkelanjutan bagi rakyat Indonesia dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara tersebut.

Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan sendiri merupakan tingkat dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan dan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti dengan standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati secara bersama.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam

mencapai tujuan individu. Menurut (Mangkunegara, 2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara 2018 dalam jurnal et al. (2023) kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Mangkunegara 2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, jika karyawan mampu memberikan kinerja terbaik, pasti perusahaan mampu untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan gagal memberikan kinerja terbaik maka visi, misi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Handoko dalam jurnal Wirawan dkk, (2019). Menurut Rivai Dalam jurnal Edi Wirwana Dkk, (2019) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

Risiko merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Perlakuan terhadap risiko mengalami perkembangan sesuai dengan fenomena-fenomena

yang terjadi pada organisasi atau perusahaan tersebut. Awalnya perusahaan cenderung berusaha untuk mengendalikan risiko untuk memberikan jaminan terkait tujuan perusahaan. Risiko berhubungan dengan ketidakpastian ini terjadi karena kurang atau tidak tersedianya cukup informasi tentang apa yang akan terjadi (Sirait, 2022). Salah satu instansi dengan risiko pekerjaan yang tinggi adalah PT. Pertamina Persero. PT Pertamina Persero merupakan instansi dengan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi berupa kecelakaan kerja, paparan bahan kimia, lingkungan kerja yang ekstrim, risiko Kesehatan dan keselamatan transportasi. Faktanya bahwa lingkungan kerja selama keadaan darurat dan tak terduga serta karyawan PT. Pertamina yang belum siap terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan, membutuhkan pengalaman pelatihan untuk melindungi karyawan PT. Pertamina dari bahaya risiko pekerjaannya.

Pada penelitian Gratt dalam Merna dan Al-Thani (2020), risiko merupakan hasil dari probabilitas terjadinya suatu kejadian dalam jangka waktu tertentu dan konsekuensi yang dapat ditimbulkan akibat kejadian tersebut. Konsekuensi atau dampak hanya terjadi jika ada bahaya dan kontak atau exposure antara manusia dengan peralatan ataupun material yang terlibat dalam suatu interaksi.

Keselamatan kerja juga merupakan salah satu masalah utama dalam setiap proses operasional, terutama pada PT. Pertamina Persero. Keselamatan kerja merupakan instrument yang memproteksi pekerja dari bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Bangun Wilson (2021:377), keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) saat menjalankan tugas. Hal ini tentu saja untuk keselamatan dari karyawan sangat

dipertaruhkan, dan ini dapat sangat berdampak pada kinerja, karena untuk melakukan proses evakuasi, APD sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan pekerjaan.

Berdasarkan UU Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja diatur tentang : Keselamatan Kerja yang di dalamnya antara lain memuat tentang istilah-istilah, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja; kecelakaan; kewajiban dan hak tenaga kerja; kewajiban bila memasuki tempat kerja; dan kewajiban pengurus.

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-Undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi. Selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang baik dan realistis yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tentram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga-kerja yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi (ILO, 2005).

Dalam mengupayakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan harus membentuk sebuah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (occupational health and safety management systems – OHSMSs) yang diintegrasikan dengan tujuan perusahaan (Robson et al., 2007),

Tujuan dari penerapan K3 secara umum ada tiga macam, yakni melindungi pekerja dan orang lain di tempat kerja, menjamin setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien, serta menjamin produksi berjalan lancar. K3 sangatlah penting keberadaannya dalam segala bidang usaha, mulai dari industri kecil terlebih lagi industri besar. Apabila aspek-aspek K3 ini diabaikan maka akan rentan terjadi kecelakaan kerja. Jika terjadi kecelakaan kerja, kerugian yang didapat bisa bersifat ekonomi dan non- ekonomi.

Program K3 yang diimplemetasikan dengan baik akan mempengaruhi kinerja keselamatan (Aksorn & Hadikusumo, 2008). Selain itu, implementasi dari program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat terutama mereka para pencari kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan risiko kecelakaan dan penyakit yang tinggi, sangat membutuhkan adanya sistem K3 yang baik dari perusahaan. Sebab, pelaksanaan program K3 berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Taurista, 2010), berpengaruh pada kinerja karyawan (Ilfani, 2013) dan berpengaruh pada produktivitas karyawan (Amin, 2011).



Gambar 1.1 Data Insiden Kecelakaan Kerja Pada PT. Pertamina Persero Ternate Tahun 2021, 2022, 2023

Berdasarkan data insiden pada tahun 2021 terjadi tujuh kali kecelakaan, 2022 terjadi dua kali kecelakaan serta pada tahun 2023 terjadi dua kali kecelakaan sehingga menimbulkan risiko dan keselamatan kerja. Di lihat dari data insiden kecelakaan mengalami penurunan pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2023, hal ini membuktikan bahwa penanganan yang di lakukan sudah optimal namun belum sepenuhnya mampu mencegah kecelakaan. Kecelakaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagaimana yang terlihat pada PT. Pertamina Persero Ternate, Kebijakan Keselamatan Kerja dan Implementasi di Lapangan. PT. Pertamina memiliki kebijakan ketat terkait penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sarung tangan, dan sepatu khusus untuk semua pekerja di area operasional. Namun, di lapangan terdapat banyak kasus di mana karyawan tidak mematuhi penggunaan APD secara konsisten karena kurangnya pengawasan atau merasa tidak nyaman.

Adapun *research gap* dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti penelitian dari Utami (2019) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya hasil penelitian dari Eka (2020) juga menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Dewi dkk (2023) menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Risiko kerja Weli dkk (2019) menyatakan manajemen risiko terhadap kinerja sangat berpengaruh signifikan. Sedangkan, Rusmiati dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa risiko kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Risiko Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Persero Ternate”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah risiko kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Ternate?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Ternate?
3. Apakah risiko dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas

maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah risiko kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Ternate.
2. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Ternate.
3. Untuk mengetahui apakah risiko dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam memahami pengaruh risiko dan keselamatan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian ini dapat di terapkan dan dikembangkan dalam ilmi SDM yang telah di peroleh.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan terkait risiko dan keselamatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masa mendatang.